

6.27 Werkzeug 27

Werkzeug 27

Coaching* von Lehrpersonen

Beschreibung und Begründung

Das Werkzeug soll Schulleitungen motivieren, ein Coachingsystem für Lehrpersonen einzuführen. Nur starke, gesunde Lehrpersonen können ihre Aufgabe erfüllen, Lernende optimal fördern und ihnen Haltekraft vermitteln. Deshalb braucht es ein System, welches die Lehrpersonen trägt. Im Grunde gilt es, **Haltekraft** nicht nur auf Stufe der Lernenden zu **generieren** sondern auch **auf Stufe Lehrperson**. Es gelten dieselben Faktoren. Beziehung und Wertschätzung stehen an erster Stelle. Wie kann es also einer Schulleitung gelingen, ihren Lehrpersonen Haltekraft zu vermitteln? Mitarbeitergespräche zwischen Schulleitung und Lehrperson, gegenseitige Unterrichtsbesuche oder Intervision (Werkzeug 26) sind wirksame Mittel. Meines Erachtens braucht es aber mehr. Für eine Schulleiterin / einen Schulleiter ist es nicht möglich 54 Lehrpersonen mittels jährlichem Mitarbeitergespräch zu coachen. Am wirksamsten ist ein organisiertes und institutionalisiertes Coaching durch die Leitungsperson einer Subeinheit.

Idealfall von Coaching

(Das hier umschriebene System von Coaching ist ein Idealfall, dem es sich zu nähern lohnt.)

Die Schule arbeitet mit Subeinheiten (Werkzeug 21) von immer drei Klassen. An einer Subeinheit sind 6 – 12 Lehrpersonen beteiligt, einige davon unterrichten Kleinstpensen an mehreren Subeinheiten. Pro Subeinheit ist eine Leitungsperson verantwortlich. Sie wird dafür aus dem Administrationspool mit ca. 10% entschädigt. Neben der administrativen Arbeit hat diese Leitungsperson auch als Coach der Lehrpersonen ihrer Subeinheit zu amten. Der Coach führt ca. alle 5 – 8 Wochen Einzelgespräche von jeweils ca. 15 bis 20 Minuten mit seinen Lehrpersonen. **Diese Gespräche werden im Grundsatz genau gleich wie Standort- oder Zielgespräche mit Lernenden geführt.** Werkzeug 8 liefert alle dazu wichtigen Informationen und auch Fragekataloge. Inhaltlich soll es in den Gespräche vorab um die **Befindlichkeit**, um **aktuelle Problemsituationen** und um die aktuellen **Ziele** der einzelnen Lehrperson gehen. Ziel ist in erster Linie der **Austausch**, das „miteinander Reden“ und keinesfalls Kontrolle oder Qualifikation. Die Gespräche sollen fix abgemacht und nie mangels Traktanden gestrichen werden, denn schliesslich kann man auch miteinander reden, wenn alles gut läuft. Coachingsgespräche haben nicht dieselbe Verbindlichkeit wie Mitarbeitergespräche. Normalerweise ist keine grosse Vorbereitung notwendig und es werden lediglich nach Bedarf Notizen gemacht. Nur im Einzelfall wird etwas offiziell protokolliert und gegenseitig unterzeichnet (z. B. wenn eine Vereinbarung

getroffen wird). Ein Kaffee dazu hat Platz. Daneben stellt der Coach Zeitgefässe (Präsenzzeiten) zur Verfügung, in welchen sich die Lehrpersonen auch zwischendurch melden dürfen. Der Coach individualisiert, indem er je nach Situation häufigere und längere Gespräche vereinbart. Insbesondere jüngere oder neu angestellte Lehrpersonen brauchen mehr Unterstützung.

Wirkung von Coachings

- Der Lehrperson wird Wertschätzung entgegengebracht, indem ihr Zeit geschenkt und zugehört wird. Die Lehrperson fühlt sich gehalten und ernst genommen.
- Die Befindlichkeit der Lehrperson ist dem Coach bekannt. Er kann frühzeitig reagieren, wenn Massnahmen notwendig sind und im Einverständnis mit der Lehrperson die Schulleitung einbeziehen.
- Die Leitungsperson der Subeinheit hat die notwendige Nähe zu seinen Leuten und kennt deren Situation.
- Beim Hinschauen werden möglicherweise auch Schattenseiten und blinde Flecken entdeckt. Der Coach muss sich dessen bewusst sein und er muss bereit sein, die Folgen davon verantwortungsvoll zu tragen.
- Weniger Frustration bei Lehrpersonen, mehr Freude dank Wertschätzung, Lob und Anerkennung.

Regelmässige Standortgespräche bzw. Coachings mit Lehrpersonen fördern deren Gesundheit, deren Arbeitszufriedenheit, deren Leistung und deren Fähigkeit, bei den Lernenden wirksam zu sein!

Coaching ist kein geschützter Begriff. Deshalb gehe ich auch so grosszügig damit um. Jeder darf sich also Coach nennen. Führungserfahrene und kommunikationsbewusste Lehrpersonen sind meines Erachtens durchaus fähig, andere Lehrpersonen zu coachen. Die elementaren Grundregeln dafür liefert **Werkzeug 8. Für die hier beschriebene Form von Coaching ist der Begriff „Standortgespräch“ mindestens ebenso passend. Ich habe Coaching bewusst stehengelassen.*